المحاضرة الثالثة

((الارشاد الزراعي والتدريب))

الإرشاد الزراعي والتدريب

من النشاطات ألتي مارسها الإنسان منذ أول وجوده على الأرض ، عملية التدريب فهو يتدرب على أيدي أفراد عائلته وأفراد جماعته على صيد أو تربية الحيوان أو زراعة الأرض وقيامه بأداء الحرف والأعمال ألتي يُمارسها في حياته اليومية .

أصبح للتدريب أهمية متزايدة كإحدى العمليات اللازمة لرفع كفاءة الفرد وإيصاله إلى المستوى الذي يكون عنده قادراً على استغلال الموارد المُتاحة بالشكل الأمثل . لذلك يعرف التدريب بأنه (عملية تعليمية يحصل بواسطتها المُتدربين على المهارات والقدرات اللازمة لأداء أو تحسين انجاز أعمال معينة) وفي الإرشاد الزراعي يقتضي الأمر الترابط بين ثلاث مفاهيم هي (التعليم والتدريب والإرشاد) .

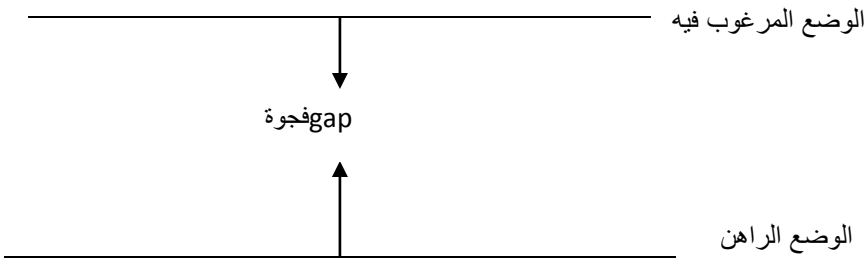
الحاجة التدريبية

توجد عدة تعاريف للحاجة منها :

١-هي فجوة أو مسافة بين ما هو مرغوب فيه و بين الحالة الراهنة .

٢-توترات في الكائن الحي ينبغي أن تصل إلى حالة توازن لكي يُحافظ هذا الكائن على حالته الصحية السوية .

٣-هي النقص في معارف أو مهارات كفاءة الفرد قياساً إلى ما يُراد إيصاله إليه . كما مبين في شكل (١)



شكل (١) يبين الحاجة التدريبية

أنواع التدريب الإرشادي

١-تدريب قبل الخدمة : وهو التدريب الذي تُقدمه المؤسسات التعليمية كالكليات والمعاهد والإعداديات الزراعية من خلال مناهج التعليم والمُتضمنة العلوم الأساسية والزراعية مع تزويده بمهارات تغيير الظواهر واستخلاص الحقائق وكيفية تكوين العلاقات الإنسانية مع مجتمعه .

٢-التدريب عند بدء الخدمة : و يُسمى التدريب التأهيلي أو قبيل الخدمة . وهو التدريب الذي يتعرض له موظف الإرشاد عند أول تعيينه ضمن الجهاز الإرشادي وقبل مُمارسة مسؤولية العمل الإرشادي و يستغرق هذا التدريب عدة أيام أو أسابيع أو أشهر ويتمثل في لقاء المرشد ورئيسه أو زملائه وحضور المحاضرات والندوات وكتابة التقارير .

٣-التدريب أثناء الخدمة : وهو التدريب الذي يتعرض له العامل بالإرشاد أثناء خدمته لغرض سد النقص التدريبي للفرد في النوعين السابقين أو نقص مهارات الفرد أو تغيير في التنظيم ويتم في هذا النوع من التدريب المزاوجة بين الخبرات التطبيقية التي تعلمها الفرد نتيجة لعمله الميداني والمعلومات والمهارات والأفكار المُستجدة ويتم

عن طريق إشراك الموظف بدورات وما تشمله من محاضرات ومناقشات .